

Perlindungan dari Pelecehan Seksual, Menyusui, Kecacatan, dan Rasial di Tempat Kerja Bersama

Ordonansi (Beberapa Perubahan) Undang-Undang Diskriminasi 2020 mulai berlaku pada 19 Juni 2020. Ordonansi ini melakukan perubahan terhadap Undang-Undang Diskriminasi Seks (Sex Discrimination Ordinance - SDO), Undang-Undang Diskriminasi Kecacatan (Disability Discrimination Ordinance - DDO) dan Undang-Undang Diskriminasi Ras (Race Discrimination Ordinance - RDO) untuk memberikan perlindungan dari pelecehan seksual, kecacatan, dan ras di tempat kerja bersama, bahkan ketika tidak ada ikatan kerja atau hubungan kerja yang serupa lainnya. Sebagai tambahan, Undang-undang Diskriminasi Jenis Kelamin (Amandemen) tahun 2021 mengubah SDO untuk memberikan perlindungan terhadap wanita menyusui dari pelecehan di sejumlah sektor, termasuk pekerjaan dan tempat kerja bersama. Amandemen mengenai perlindungan dari pelecehan menyusui di tempat kerja bersama akan mulai berlaku pada 19 Juni 2021.

Apa yang dikatakan oleh Hukum:

Berdasarkan Bab 23A dari SDO, merupakan pelanggaran hukum apabila seseorang yang merupakan seorang partisipan tempat kerja melakukan pelecehan seksual terhadap orang lain atau melecehkan wanita menyusui yang berpartisipasi di sebuah tempat kerja yang mana merupakan tempat kerja mereka berdua.

Berdasarkan Bab 22A DDO, merupakan pelanggaran hukum apabila seseorang yang merupakan partisipan tempat kerja melecehkan penyandang kecacatandisabilitas yang berpartisipasi di sebuah tempat kerja yang mana merupakan tempat kerja mereka berdua. .

Berdasarkan Bab 24A RDO, merupakan pelanggaran hukum apabila seseorang yang merupakan partisipan tempat kerja melecehkan orang lain atas dasar ras orang lain yang berpartisipasi di sebuah tempat kerja, yang mana merupakan tempat kerja mereka berdua.

Apa yang dimaksud dengan tempat kerja?

Sebuah "tempat kerja" didefinisikan sebagai tempat:

- Di mana orang tersebut bekerja sebagai bagian dari tempat kerja; atau
- Yang didatangi orang tersebut sebagai bagian dari tempat kerja.

Contoh kemungkinan tempat kerja bersama:

- Kantor organisasi tempat orang melakukan magang;
- Kantor pengacara tempat orang belajar;
- Gerai atau stan pameran di tempat pameran yang berbagi fasilitas kerja;
- Ruang kerja bersama tempat para pekerja dari organisasi berbeda saling berbagi fasilitas kerja;
- Stan promosi atau konter di supermarket tempat para karyawan dari perusahaan promosi produk bekerja di supermarket tersebut;

- Konter di department store tempat pekerja konsinyasi menjual produk konsinyasi; dan
- Pusat layanan organisasi sosial atau lembaga non pemerintah (LSM) tempat orang melakukan pekerjaan sebagai relawan.

Apa yang dimaksud dengan orang yang berpartisipasi di sebuah tempat kerja (partisipasi)?

Berdasarkan SDO, DDO, dan RDO yang telah diubah, merupakan pelanggaran hukum bagi partisipan tempat kerja untuk melakukan pelecehan seksual, atau pelecehan atas dasar kecacatandisabilitas atau ras terhadap partisipan tempat kerja lain di tempat kerja kedua orang tersebut. Menurut Undang-Undang ini, partisipan tempat kerja didefinisikan sebagai:

- Pemberi kerja atau majikan;
- Penerima kerja atau karyawan;
- Pekerja kontrak;
- Kepala atau pemilik utama perusahaan pekerja kontrak;
- Agen komisi;
- Kepala atau pemilik utama perusahaan agen komisi;
- Mitra dalam sebuah firma;
- Magang; atau
- Relawan.

Relawan – seseorang yang melakukan pekerjaan sukarela selain dalam kapasitas sebagai pemberi kerja atau karyawan.

Magang - seseorang yang dipekerjakan oleh orang lain untuk pekerjaan magang tetapi bukan merupakan karyawan dari orang lain tersebut.

"Pekerjaan magang" didefinisikan sebagai masa kerja yang penyelesaiannya diperlukan untuk mencapai kualifikasi profesional atau akademis, dan termasuk suatu masa pendidikan; atau periode kerja lainnya yang biasanya digambarkan sebagai pekerjaan magang.

Apa yang dimaksud dengan pelecehan seksual?

Ada dua bentuk pelecehan seksual.

(1) Perilaku yang tidak diinginkan terhadap seseorang

Ketika seseorang –

- Melakukan tindakan seksual yang tidak diinginkan, atau permintaan seksual yang tidak diinginkan, kepada orang lain; atau
- Terlibat dalam perilaku bersifat seksual yang tidak diinginkan lainnya kepada orang lain, di mana orang yang berakal sehat, dengan mempertimbangkan semua keadaan, akan mengantisipasi bahwa orang tersebut akan tersinggung, terhina, atau terintimidasi.

(2) Menciptakan lingkungan yang rawan secara seksual

Seseorang, baik sendiri maupun bersama orang lain, terlibat dalam perilaku yang bersifat seksual, yang menciptakan lingkungan yang bermusuhan atau mengintimidasi terhadap orang lain. Sebagai contoh, perilaku ini dapat berbentuk lelucon seksual, atau menunjukkan gambar yang tidak patut.

Pelecehan seksual adalah pelanggaran hukum terlepas perempuan atau laki-laki yang dilecehkan secara seksual, dan terlepas dari jenis kelamin orang yang melakukan pelecehan seksual tersebut.

Contoh: pelecehan seksual terhadap pekerja konsinyasi

Daisy bekerja sebagai promotor produk elektronik secara konsinyasi di sebuah toko besar. Ia adalah karyawan dari perusahaan promotor dan bukan karyawan toko. Henry adalah karyawan di toko retail itu dan bekerja di bagian yang sama dengan Daisy. Dalam beberapa kesempatan Henry melakukan tindakan yang bersifat seksual pada Daisy, yang mempermalukan dan mengintimidasi Daisy. Ini adalah tindak pelecehan seksual yang melanggar hukum oleh Henry terhadap Daisy di tempat kerja bersama.

Apa yang dimaksud pelecehan menyusui?

Ada dua bentuk pelecehan terhadap ibu menyusui. Ini terjadi apabila seseorang melecehkan seorang wanita berdasarkan alasan bahwa wanita tersebut sedang menyusui dengan:

(1) Perilaku yang tidak diinginkan terhadap wanita menyusui

Ketika seseorang melakukan perbuatan yang tidak diinginkan, sedangkan orang ini berakal, dengan memperhatikan semua keadaan, akan mengantisipasi bahwa wanita tersebut akan merasa tersinggung, terhina atau terancam oleh perilaku tersebut.

(2) Menciptakan lingkungan yang bermusuhan atau mengancam

Seseorang, sendiri atau bersama orang lain, melakukan perbuatan yang menciptakan lingkungan yang bermusuhan atau mengancam bagi wanita tersebut.

Perilaku ini termasuk membuat pernyataan kepada seorang wanita atau menyatakan di hadapannya, baik secara lisan maupun tertulis.

Contoh: pelecehan terhadap wanita menyusui di ruang kerja bersama

Yan-wing adalah karyawan sebuah perusahaan yang menyewakan ruang kantor di ruang kerja bersama. Yan-wing disetujui oleh majikannya bahwa dia bisa memeras susu di tempat kerja untuk bayinya. Majikan setuju bahwa Yan-wing dapat menaruh ASInya di lemari es dapur staf, selama itu ditandai sebagai ASI. Tak-hing adalah pekerja kontrak yang melakukan pekerjaan kontrak untuk perusahaan lain di ruang

kerja bersama. Dapur adalah ruang bersama untuk semua perusahaan yang menyewa ruang di lantai itu dari gedung tersebut. Tak-hing, sebagai peserta tempat kerja, melihat ASI di lemari es dapur dan membuat lelucon pada tiga kesempatan di depan Yan-wing dan orang lain yang bekerja di sana, katanya ASI Yan-wing “rasanya pasti jauh lebih enak daripada *susu sapi*”. Perilaku tersebut sepertinya merupakan perilaku yang tidak diinginkan yang dapat menyinggung, mempermalukan atau mengancam Yan-wing dan oleh karena itu merupakan pelecehan menyusui di tempat kerja umum yang melanggar hukum.

Apa yang dimaksud dengan pelecehan kecacatan atau rasial?

Pelecehan kecacatan adalah setiap perilaku yang tidak diinginkan atas dasar kecacatan seseorang di mana orang yang berakal sehat akan mengantisipasi bahwa orang tersebut akan tersinggung, dipermalukan, atau terintimidasi oleh perilaku tersebut. Misalnya, perilaku ini bisa mencakup ucapan yang menghina atau lelucon yang menyinggung tentang kecacatan seseorang.

Pelecehan rasial melanggar hukum dalam dua situasi:

- (1) Perilaku yang tidak diinginkan terhadap seseorang

Ketika seseorang terlibat dalam perilaku yang tidak diinginkan atas dasar ras orang lain, di mana orang yang berakal sehat akan mengantisipasi bahwa orang lain itu akan tersinggung, dipermalukan, atau terintimidasi oleh perilaku tersebut.

- (2) Menciptakan suatu lingkungan yang tidak baik secara rasial

Jika seseorang atau beberapa orang terlibat dalam perilaku yang menciptakan lingkungan yang rawan atau mengintimidasi bagi orang lain atas dasar ras orang lain tersebut.

Contoh: pelecehan kecacatan seorang relawan

Sebuah organisasi sosial memberikan sumbangan persediaan makanan kepada keluarga kurang mampu. Organisasi ini secara teratur melibatkan relawan untuk membantu pemilahan persediaan makanan di kantor. Pak Suen, seorang lumpuh dan pengguna kursi roda, telah menjadi relawan di organisasi tersebut selama setahun. Tidak ada hubungan kerja antara Pak Suen dan organisasi sosial tersebut. Saat Pak Suen bekerja di kantor, Pak Wong, karyawan dari organisasi sosial tersebut, berkata-kata yang merendahkan tentang Pak Suen dan kondisi kecacatannya dalam beberapa kesempatan. Selain mengatakan dengan nada sarkastik seperti “Mengapa kita melibatkan orang cacat, kan dia tidak berguna”, Pak Wong juga berkata kepada Pak Suen: “Pak Suen, bagaimana Anda bisa memiliki teman jika Anda cacat dan di kursi roda?”. Perilaku Pak Wong seperti itu merupakan pelecehan kecacatan yang melanggar hukum terhadap Pak Suen di tempat kerja bersama.

Contoh: pelecehan rasial terhadap promotor konsinyasi

Bu Diego, seorang wanita Filipina, bekerja sebagai promotor produk kesehatan di sebuah toko retail besar. Ia bekerja pada perusahaan produk kesehatan sebagai promotor dan bukan bekerja di toko retail tersebut. Bu Cheung, seorang wanita China, adalah karyawan di toko tersebut. Ia bekerja sebagai kasir di bagian produk kesehatan yang sama dengan Bu Diego. Bu Cheung sering membuat lelucon dan sindiran tentang perempuan Filipina, menyebut mereka hanya cocok sebagai pekerja rumah tangga, mereka semua suka mencuri, dan cenderung berselingkuh dengan suami orang. Komentar ini dibuat oleh Bu Cheung di depan Bu Diego, dan Bu Cheung tahu bahwa Bu Diego adalah orang Filipina. Bu Diego merasa dipermalukan dengan komentar Bu Cheung. Ini merupakan pelecehan rasial yang melanggar hukum terhadap Bu Diego oleh Bu Cheung, yaitu dengan menciptakan lingkungan yang tidak baik dan mengintimidasi di tempat kerja bersama.

Kewajiban orang yang melibatkan pemegang dan relawan

Menurut SDO, DDO dan RDO, berlaku konsep pertanggungjawaban pengganti (*vicarious liability*). Ini berarti pemberi kerja atau kepala (pemilik utama perusahaan) dari seorang agen akan bertanggung jawab atas tindakan karyawan atau agen yang melakukan pelecehan seksual, menyusui, kecacatan, atau ras berdasarkan SDO, DDO dan RDO, terlepas dari apakah pemberi kerja atau kepala tersebut mengetahui atau menyetujui tindakan tersebut atau tidak. Seorang pemberi kerja hanya dapat memiliki pembelaan jika mereka dapat membuktikan bahwa mereka telah mengambil "langkah-langkah yang dapat dilakukan secara wajar" untuk mencegah tindakan tersebut di tempat kerja. Tidak ada pembelaan hukum untuk kepala dalam keadaan seperti itu.

Konsep pertanggungjawaban serupa juga diberlakukan terkait dengan orang yang melibatkan pekerja magang atau relawan. SDO, DDO dan RDO yang telah dirubah, menetapkan bahwa tindakan yang dilakukan oleh seorang pekerja magang selama masa magang, harus diberlakukan sebagai tindakan yang dilakukan oleh si pekerja magang dan oleh orang yang melibatkan pekerja magang tersebut untuk kerja magang, terlepas dari tindakan itu dilakukan dengan sepengetahuan atau persetujuan orang yang melibatkan pekerja magang itu atau tidak.

Demikian pula, tindakan yang dilakukan oleh seorang relawan saat melakukan pekerjaan sukarela diberlakukan sebagai tindakan yang dilakukan oleh si relawan dan oleh orang yang melibatkan si relawan untuk melakukan pekerjaan tersebut, terlepas dari tindakan itu dilakukan dengan sepengetahuan atau persetujuan orang yang melibatkan relawan itu atau tidak.

Pembelaan bagi orang yang melibatkan pekerja magang atau relawan hanya ada apabila ia bisa membuktikan bahwa ia telah mengambil langkah-langkah yang dapat dilakukan secara wajar untuk mencegah pekerja magang atau relawan melakukan tindakan tersebut, atau dari melakukan tindakan seperti yang dijelaskan di atas selama masa magang atau selama melakukan pekerjaan sukarela. Pada akhirnya, pengadilan akan mempertimbangkan keadaan kasus dan memutuskan apakah tindakan yang diambil oleh orang yang melibatkan pekerja magang atau relawan itu sudah memadai atau tidak.

Praktik yang baik untuk mencegah pelecehan di tempat kerja bersama

Tindakan Pencegahan:

- Mengembangkan atau mengubah kebijakan anti pelecehan di perusahaan/organisasi untuk memasukkan situasi tempat kerja bersama, di mana tidak ada hubungan kerja antara orang-orang tersebut;
- Beri penjelasan kepada orang-orang yang relevan, seperti karyawan, pekerja kontrak, pekerja konsinyasi, pekerja magang atau relawan, tentang peraturan yang baru ini dan kebijakan organisasi sebelum mereka mulai bekerja;
- Buat saluran untuk menangani pengaduan tentang pelecehan oleh orang-orang yang bekerja di tempat kerja bersama, dan beri tahu mereka tentang saluran pengaduan ini; dan
- Ingatkan dan beri pelatihan secara rutin kepada semua orang yang bekerja di tempat kerja bersama tentang perubahan pada peraturan dan kebijakan anti pelecehan internal yang diperbarui.

Tindakan Perbaikan

- Tangani aduan atau kejadian pelecehan dengan benar dan segera, misalnya dengan melakukan penyelidikan;
- Buat penyesuaian sementara pada pengaturan kerja hingga mendapat persetujuan pelapor untuk mencegah terjadinya kejadian pelecehan lebih lanjut;
- Lakukan tindakan disipliner yang sesuai, seperti mengeluarkan surat peringatan kepada pelaku pelecehan atau jika serius, kemungkinan pemecatan, jika tuduhan tersebut terbukti benar;
- Perbaiki pengaturan kerja sesuai keperluan untuk mencegah kejadian pelecehan serupa terjadi di masa depan; dan
- Tinjau kebijakan perusahaan/organisasi tentang pelecehan, prosedur penanganan keluhan/aduan, dan tindakan pencegahan secara teratur.

Contoh praktik yang baik

Sebuah lembaga layanan sosial dari waktu ke waktu merekrut relawan untuk membantu memberikan layanan kepada para lansia, seperti melakukan kunjungan rumah dan melakukan pekerjaan pembersihan rumah untuk para lansia. Lembaga tersebut telah mengembangkan kebijakan anti pelecehan seksual yang komprehensif, yang berlaku untuk semua anggota staf permanen dan paruh waktu, rekanan dan relawan. Sebelum relawan memulai pekerjaan sosial mereka, mereka harus menghadiri pengarahan oleh staf lembaga. Selain itu, setiap relawan diberikan Buku Pedoman Relawan, yang menyoroti peran dan tanggung jawab lembaga dan relawan, serta kebijakan anti pelecehan seksual dan jalur pengaduan. Relawan diminta untuk membaca Buku Pedoman tersebut dan menandatangani kesepakatan untuk menunjukkan bahwa mereka setuju untuk mematuhi peraturan.

Apa yang harus dilakukan oleh orang yang dirugikan atau dilecehkan?

Saya seorang mahasiswi hukum tahun kedua di sebuah universitas dan saya mendapat kerja magang musim panas tanpa bayaran selama 10 minggu di sebuah firma hukum untuk memperkaya pengalaman. Saya tidak berhak atas upah apa pun dan tidak ada kontrak kerja yang mengatur magang saya. Selama minggu kedua magang, seorang pengacara dari firma tersebut mendekati saya di pantri. Dia menyentuh pinggang saya dan berkomentar bahwa saya sangat menarik dan memiliki tubuh yang bagus. Dia berkata bahwa kami bisa pergi kencan kapan-kapan, di mana dia bisa melatih saya secara pribadi dan berbagi beberapa tip tentang bagaimana membuat klien senang. Apakah ini pelecehan seksual? Apa yang harus saya lakukan?

Tindakan pengacara di atas kemungkinan besar merupakan pelecehan seksual.

- ✓ Perubahan SDO menyatakan bahwa pelecehan seksual terhadap pekerja magang di tempat kerja bersama adalah melanggar hukum, bahkan ketika tidak ada hubungan kerja antara organisasi yang melibatkan magang dan sang pekerja magang.
- ✓ Pelecehan seksual memiliki berbagai bentuk, seperti kontak fisik yang tidak diinginkan, menatap atau melirik seseorang atau bagian tubuhnya, mengomentari tubuhnya, atau melakukan rayuan seksual. Pihak ketiga yang berakal sehat, setelah mempertimbangkan semua keadaan, akan mengantisipasi bahwa orang tersebut akan tersinggung, terhina, atau terintimidasi.
- ✓ Saat menghadapi pelecehan seksual, Anda harus mengatakan "Tidak" kepada pelaku pelecehan.
- ✓ Tuliskan secara terperinci apa yang terjadi, termasuk nama pelaku pelecehan, tanggal, waktu, tempat dan detail kejadian, dan saksi, jika ada.
- ✓ Diskusikan dengan petugas yang mengawasi kerja magang Anda, dosen Anda di universitas, atau orang yang Anda percayai.
- ✓ Ajukan pengaduan ke firma hukum tersebut. Minta firma untuk menangani keluhan dengan cara yang adil dan tidak memihak.
- ✓ Ajukan keluhan ke EOC, atau lakukan proses hukum dan ajukan pengaduan ke Pengadilan Distrik.

Bagaimana orang yang dirugikan atau dilecehkan dapat mengajukan keluhan kepada EOC?

Siapa pun yang merasa telah didiskriminasi, dilecehkan atau dicemarkan sebagaimana ditentukan dalam empat Undang-undang anti diskriminasi ini dapat mengajukan pengaduan **secara tertulis** ke EOC dan mengirimkan pengaduan tersebut ke EOC melalui salah satu saluran berikut:



Melalui Surat



[Formulir online di situs web EOC](#)



Fax



Datang langsung ke kantor EOC



Telepon (untuk pertanyaan saja)



Layanan SMS (Untuk pertanyaan dari orang dengan keterbatasan pendengaran/bicara)

Pertanyaan terkait dengan undang-undang anti diskriminasi: [Formulir Pertanyaan Online](#)

Pengaduan terkait dengan undang-undang anti diskriminasi: [Formulir Pengaduan Online](#)

Pertanyaan dan keluhan terkait dengan layanan EOC: [Formulir Online](#)

Bagaimana EOC menangani pengaduan?

Setelah menerima pertanyaan atau pengaduan, EOC akan memverifikasi apakah telah memenuhi persyaratan atau batasan pengaduan, yaitu apakah secara tertulis, apakah diajukan oleh orang yang dirugikan atau oleh wakil yang diberi wewenang oleh orang yang bersangkutan, dan apakah berisi dugaan tindakan yang melanggar hukum berdasarkan undang-undang anti diskriminasi.

Setelah kondisi di atas terpenuhi, pertanyaan atau pengaduan akan secara resmi diklasifikasikan sebagai pengaduan, dan petugas kasus akan segera ditugaskan untuk menindaklanjuti. EOC berkomitmen untuk melaksanakan pendekatan yang “berpusat pada korban”, dengan tetap berpegang pada prinsip keadilan dan ketidakberpihakan dalam menangani pengaduan. Saat menyelidiki pengaduan, EOC akan memeriksa semua informasi yang relevan dengan kasus tersebut dan memberikan kesempatan yang memadai kepada semua pihak yang terlibat untuk menanggapi. Jika dianggap tepat, EOC akan mendorong para pihak yang bersengketa untuk menyelesaikan melalui konsiliasi, yang sepenuhnya bersifat sukarela.

Jika konsiliasi tidak berhasil, pelapor dapat mengajukan permohonan bantuan hukum ke EOC untuk melakukan gugatan perdata terhadap tergugat. Semua permohonan bantuan akan dipertimbangkan oleh Komite Hukum dan Pengaduan EOC sesuai dengan prinsip yang ditetapkan.

Bagaimana cara menghubungi EOC?

Tel: (852) 2511 8211 (untuk pertanyaan umum saja)

Fax: (852) 2511 8142

Alamat: 16/F, 41 Heung Yip Road, Wong Chuk Hang, Hong Kong.

Email: eoc@eoc.org.hk (untuk pertanyaan umum saja)

Layanan SMS: 6972566616538 (Untuk pertanyaan dari orang dengan keterbatasan pendengaran/bicara)

(Untuk pertanyaan dan pengaduan tentang diskriminasi menurut undang-undang anti diskriminasi, silakan gunakan formulir daring di atas)

Equal Opportunities Commission

April 2021

Catatan: Brosur ini hanya untuk referensi dan tidak dapat dipergunakan sebagai pengganti nasihat hukum.